

SISTEM INFORMASI PEMANTAUAN DAN EVALUASI KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN PENILAIAN METODE 360-DEGREE

¹⁾Raditya Priambodo ²⁾Tri Sagirani ³⁾Sri Suhandiah

S1/Jurusan Sistem Informasi, Sekolah Tinggi Manajemen Informatika & Komputer Surabaya

email : 1) radith.priambodo@yahoo.com, 2) tris@stikom.edu, 3) diah@stikom.edu

Abstract : Performance appraisal is the one of way to know how far they give their best performance to their company. In this current time, the performance appraisal at GGF & *Country Club* Surabaya which only do by the manager have less of objectivity. Except that, there are no process for observation and evaluate the result of performance appraisal which make the company feel difficult to know about the employee's development. 360-Degree method is the one of performance appraisal method which have the focus point for the rater. The appraisal haven't done only by the manager, but also do by their subordinates, their peers, and also by their self. The result from this process will be easy to do the observation in the graphic format. The evaluation will be given by the company based on the value's representation which shown by the graphic of performance appraisal's result. With the function of Monitoring and Evaluation Information System Based On 360-Degree Appraisal Method, hopefully the appraisal will have the higher of objectivity because the result already given by many rater surround the rate. Except that, with the monitoring process make the company easy to know the increase or decrease from their employee's performance to give the evaluation.

Keywords : *Performance Appraisal, 360-Degree Method, Performance Monitoring, Performance Evaluation*

Persaingan di dunia bisnis yang makin kompetitif memacu GGF & *Country Club* Surabaya untuk berupaya lebih keras dalam meningkatkan kualitas perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia sebagai motor penggerak utama dalam suatu perusahaan. Salah satu upaya dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan suatu pengukuran terhadap

maksimal atau tidaknya kinerja seorang karyawan terhadap perusahaan melalui suatu penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*).

Dalam pelaksanaannya, GGF & *Country Club* Surabaya telah menerapkan suatu penilaian kinerja dalam jangka waktu satu tahun sekali. Proses penilaian yang selama ini dilakukan bersifat satu arah, dimana penilaian murni dilakukan oleh seorang atasan kepada bawahannya. Penilaian yang bersifat

satu arah ini menimbulkan pandangan bahwa penilaian dapat terkesan subyektif dimana pengaruh dari pendapat pribadi seorang atasan akan mempengaruhi penilaian dari seorang bawahan. Selain itu, tidak adanya proses pemantauan dan evaluasi dari kinerja karyawan mengakibatkan informasi mengenai perkembangan karyawan tidak dapat diperoleh secara cepat dan akurat.

Metode *360-Degree* adalah salah satu bentuk metode penilaian kinerja dengan melakukan pendekatan kepada pihak yang melakukan penilaian. penilaian tidak hanya dilakukan oleh satu pihak saja atau oleh atasan saja, tetapi juga dilakukan oleh rekan kerja yang memiliki level/tingkatan yang sama dengan pihak yang dinilai, bawahan, dan juga penilaian oleh diri sendiri. Apabila telah dilakukan penilaian dalam beberapa periode, diperlukan proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak manajemen dalam mengamati kemajuan ataupun kemunduran dari kinerja setiap karyawan.

Dengan adanya sistem informasi pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan berdasarkan penilaian metode *360-Degree* ini akan membantu pihak GGF & Country Club Surabaya untuk melaksanakan proses penilaian kinerja yang lebih obyektif. Selain itu, proses pemantauan kinerja karyawan akan lebih mudah untuk dilakukan oleh pihak

perusahaan serta ditindak lanjuti dengan proses evaluasi ataupun perencanaan-perencanaan lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Sistem Informasi

Menurut Stephen A. Moscovice dan Mark G. Simkin (1994) yang dikutip oleh Jogiyanto (1997:1), sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri dari interaksi subsistem yang berusaha untuk mencapai tujuan (*goal*) yang sama. Informasi merupakan data yang telah diolah untuk menjadi bentuk yang lebih berguna bagi pihak penerima dan didalamnya menggambarkan suatu kejadian-kejadian (*event*) dan kesatuan nyata (*fact* dan *entity*) (Jogiyanto, 1997:25).

Pemantauan dan Evaluasi

Menurut Suryana (2011), *monitoring* ditujukan untuk memperoleh fakta, data dan informasi tentang pelaksanaan program, apakah proses pelaksanaan kegiatan dilakukan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Selanjutnya temuan-temuan hasil *monitoring* adalah informasi untuk proses evaluasi sehingga hasilnya apakah program yang ditetapkan dan dilaksanakan memperoleh hasil yang berkesesuaian atau tidak. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui apakah program

itu mencapai sasaran yang diharapkan atau tidak, evaluasi lebih menekankan pada aspek hasil yang dicapai (output). Evaluasi baru bisa dilakukan jika program itu telah berjalan dalam suatu periode, sesuai dengan tahapan rancangan dan jenis program yang dibuat dan dilaksanakan.

Penilaian Kinerja

Menurut Sulistyani dan Rosidah (2009:275), penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Pihak Penilai

Pihak penilai merupakan pemegang peran penting dari proses penilaian kinerja. Dari penilaian yang dilakukan oleh pihak penilai inilah akan didapatkan hasil akhir dari proses penilaian yang memiliki kemungkinan untuk membuat proses penilaian ini bersifat murni sebenarnya sebagai hasil proses penilaian secara objektif.

Menurut Rivai (2004:314), ada beberapa pihak yang menjadi pihak penilai dalam suatu proses penilaian, diantaranya :

1. Atasan (atasan langsung, atasan tidak langsung).
2. Bawahan langsung (jika karyawan yang dinilai mempunyai bawahan langsung).
3. Penilaian oleh rekan kerja.
4. Penilaian oleh beberapa pihak yang terkait.

Selain itu, pihak-pihak yang dijadikan pihak penilai dari suatu proses penilaian haruslah memiliki suatu ketentuan sehingga arah dari penilaian ini dapat lebih jelas dan lebih terukur. Sulistyani dan Rosidah (2009:287) mengemukakan ketentuan yang harus dimiliki oleh seorang penilai adalah sebagai berikut :

1. Bersifat objektif
2. Adil
3. Konsekuen
4. Mengikuti langkah-langkah yang ditentukan

Metode 360-Degree

Metode *360-Degree* merupakan salah satu metode penilaian kinerja dengan menitik beratkan pendekatan terhadap pihak yang melakukan penilaian. Dalam pelaksanaannya, penggunaan metode ini mengambil penilaian dari pihak-pihak yang berada disekeliling karyawan yang dinilai. Upaya ini dilakukan mengingat bahwa pihak atasan tidak lagi menjadi sumber satu-satunya untuk informasi

penilaian kinerja (Mathis dan Jackson, 2002:91).

Menurut Schuler dan Youngblood (1986:253), terdapat beberapa cara penilaian kinerja yang secara strategis dapat mengungkap kinerja bawahan secara komprehensif. Berbagai penilaian kinerja tersebut adalah:

1. Penilaian atasan

Istilah atasan yang mengacu pada pimpinan langsung ataupun dua tingkat dari bawahan yang sedang dievaluasi. Banyak perusahaan yang menganggap atasan lebih mengetahui pekerjaan dan kinerja bawahan daripada siapapun dan karena itu organisasi memberikan seluruh tanggung jawab penilaian kepada atasan.

2. Penilaian diri sendiri

Penilaian diri sendiri akan terasa efektif apabila dikombinasikan dengan penilaian lainnya. Dengan penilaian ini, karyawan akan menilai dirinya sendiri dan meningkatkan peran aktif dari karyawan tersebut dalam proses penilaian. Kekuatan, kelemahan, pencapaian prestasi dan penilaian kinerja dari diri sendiri menjadi materi penting dari bagian ini.

3. Penilaian rekan sejawat atau anggota tim

Penilaian ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki level yang sama dengan karyawan yang sedang dinilai. Hal

ini akan dapat bekerja efektif pada karyawan yang bekerja dalam suatu tim namun dapat menimbulkan kontroversi pada dinamika tim di masa mendatang.

4. Penilaian bawahan

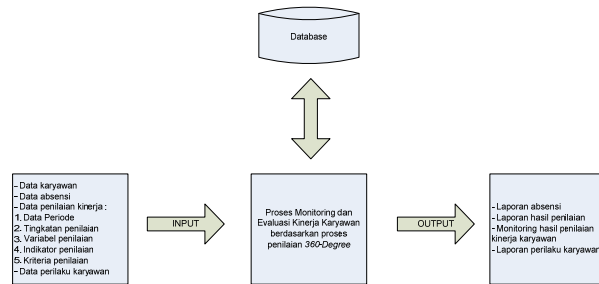
Penilaian oleh bawahan merupakan penilaian yang paling penting dan efektif dikarenakan penilaian ini dilakukan oleh karyawan yang memiliki level lebih rendah dari level karyawan yang dinilai. Penilaian ini menyoroti kemampuan komunikasi dan motivasi. Pendelegasian suatu pekerjaan dan teknik kepemimpinan juga termasuk dalam penilaian ini.

ANALISA PERANCANGAN SISTEM

Blok Diagram

Dalam merancang sistem informasi ini, penulis mengumpulkan informasi yang diperlukan, pencarian data baik data utama maupun pendukung dan pengolahan data yang dilakukan dengan cara merancang *database* dan membuat sistem. Yang dijadikan data inputan diantaranya: data karyawan, data-data yang berkaitan dengan penilaian kinerja, data absensi dan data perilaku karyawan. Kemudian data tersebut dilakukan pemrosesan melalui proses absensi, *maintenance*, penilaian kinerja, pemantauan dan evaluasi, dan perilaku karyawan. Hasil dari pemrosesan data oleh setiap proses ini dapat berupa laporan sesuai

dengan setiap prosesnya, tetapi juga dapat berupa hasil pemantauan dan evaluasi.



Gambar 1 Blok Diagram

DFD (Data Flow Diagram)

Context Diagram

Context diagram dari sistem informasi ini seperti digambarkan pada gambar 2 di halaman lampiran 1. Dari context diagram diatas maka di-break down ke level 0 untuk melihat proses lebih detail lagi seperti tertera pada gambar 3 di halaman lampiran 2.

Conceptual Data Model

Sebuah *Conceptual Data Model* menggambarkan secara keseluruhan konsep struktur basis data yang dirancang untuk suatu program atau aplikasi. Sedangkan *Physical Data Model* adalah bentuk fisik dari tabel-tabel yang ada dalam basis data. Gambar dari CDM dan PDM ada pada halaman lampiran 3 dan 4.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari pembuatan aplikasi ini adalah untuk membantu dalam proses penilaian

dengan metode 360-degree dan menampilkan hasil penilaian untuk proses pemantauan dan evaluasi.

1. Penentuan Pihak Yang Dinilai (*Rate*)

Proses ini menentukan setiap karyawan yang akan dinilai. Dalam hal ini, karyawan yang dinilai adalah karyawan dengan status sebagai karyawan tetap.

Gambar 6 Form Rate

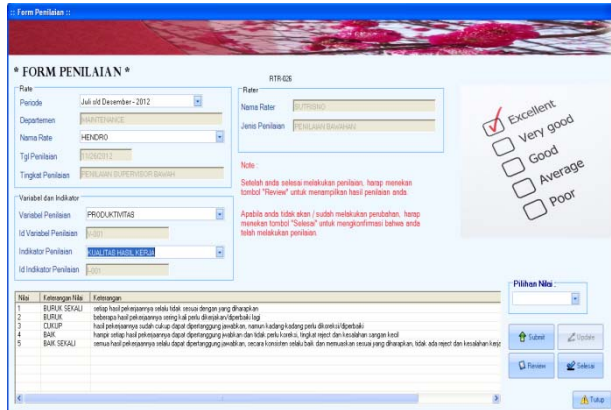
2. Penentuan Pihak Penilai (*Rater*)

Penentuan pihak yang menilai ini didasarkan pada penerapan metode 360-degree. Metode ini menentukan apakah pihak yang dinilai memiliki atasan, bawahan, rekan sekerja dan penilaian oleh diri sendiri.

Gambar 7 Form Rater

3. Form Penilaian

Form ini akan menampilkan materi-materi yang akan dinilai oleh pihak penilai. Setiap penilai akan *login* dengan masing-masing user sehingga tidak dapat menilai dengan menganggap sebagai orang lain.



Gambar 8 Form Penilaian

4. Pengolahan Hasil Penilaian

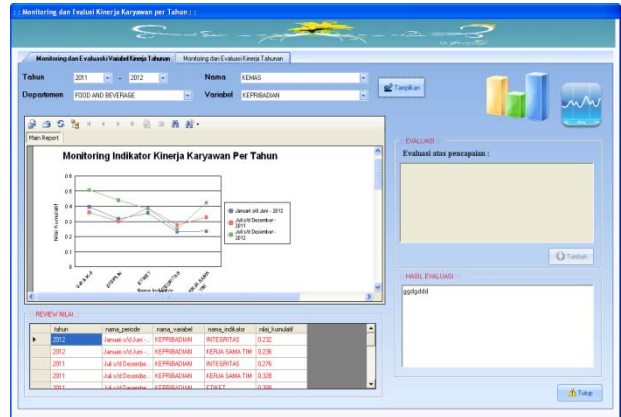
Pengolahan yang dilakukan meliputi pengolahan untuk setiap variabel, pengolahan untuk setiap penilai dan pengolahan untuk nilai tahunan.



Gambar 9 Pengolahan Hasil Penilaian

5. Pemantauan dan Evaluasi

Pemantauan yang dilakukan memiliki beberapa pilihan. Dapat dilakukan setiap periode berdasarkan tiap variabel maupun keseluruhan. Bisa juga setiap tahunnya untuk kriteria per variabel maupun keseluruhan.



Gambar 10 Pemantauan dan Evaluasi

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil implementasi dan Evaluasi pada bab sebelumnya adalah sebagai berikut:

1. Metode *360-Degree* dapat diterapkan sebagai metode penilaian kinerja di GGF & Country Club Surabaya sesuai dengan kondisi perusahaan tersebut.
2. Sistem Informasi yang dibangun dapat melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan berdasarkan penilaian metode *360-Degree*.

SARAN

Aplikasi yang sudah dibangun dalam basis *desktop*, dapat dikembangkan berbasis *web*. Hal ini mengingat bahwa, aplikasi yang

memiliki basis *web* akan memiliki tingkat kompleksitas lebih tinggi dan juga dari segi bentuk pelaporan akan memberikan bentuk yang lebih dinamis. Bentuk dinamis yang dimaksud adalah dalam hal detail dari setiap laporan beserta model dari setiap laporan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kedeputian Evaluasi Kinerja Pembangunan, 2009, *Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektor*, Jakarta.
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Kedeputian Evaluasi Kinerja Pembangunan, 2009, *Pedoman Evaluasi Kinerja Pembangunan Sektor*, Jakarta.
- Dharmahayu, Putu Roselinda. 2011. Analisa dan Perancangan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Graphic Rating Scales* (Studi Kasus *Bali Golf and Country Club Nusa Dua*). Tugas Akhir *SI Sistem Informasi*, STIKOM Surabaya.
- Herlambang, Soendoro dan Tanuwijaya, Haryanto, 2005, *Sistem Informasi Konsep, Teknologi dan Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Jogiyanto, 1997, *Sistem Informasi Berbasis Komputer Edisi 2: Konsep Dasar dan Komponen*. Yogyakarta : BPFE.
- Mathis, Robert L, dan Jakson, John H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 2*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Mondy, R. Wayne, 2010, *Human Resource Management Eleventh Edition*. New Jersey : Prentice Hall.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Schuler, Randall S dan Youngblood, Stuart A, 1986, *Effective Personnel Management*. New York : West Publishing.
- Simamora, Henry, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Suryana, 2011, Strategi Monitoring dan Evaluasi (MONEV) Sistem Penjamin Mutu Internal Sekolah. *Thesis S2 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia Bandung*.